

LAUDO ARBITRAL



SINALTRA COMFASALUD

comfama

VIGILADO SuperSubsidio 

LAUDO ARBITRAL

El día **22 de julio de 2019**, se reunieron los árbitros del Tribunal de Arbitramento convocado por el Ministerio del Trabajo para dirimir el diferendo laboral colectivo existente entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACION, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL “SINALTRACOMFASALUD” y la EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA “COMFAMA”, reunión que se hace con el fin de proferir el correspondiente laudo, el cual, previa deliberación de los árbitros, queda concebido y resuelto en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El Sindicato de la referencia presentó pliego de peticiones a CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA “COMFAMA”. En atención a que las partes no lograron ningún acuerdo en las peticiones formuladas en la etapa legal de arreglo directo, le solicitó al Ministerio del Trabajo la convocatoria del Tribunal de arbitramento obligatorio para dirimir el conflicto colectivo existente, petición que fue acogida mediante la resolución N° 1105 del 30 de abril de 2019.

CONSIDERACIONES

Al proceso se le dio el trámite que legalmente corresponde, con una serie de reuniones en las cuales el Tribunal analizó con todo cuidado y atención el pliego presentado por la organización sindical a la empleadora y siendo ahora la oportunidad de proferir el correspondiente laudo, a ello se procede teniendo en cuenta que se tiene competencia para actuar, la que surge de la resolución de convocatoria proferida por el Ministerio de Trabajo y que se está dentro del término de la prórroga concedida por las partes.

Para tomar las decisiones que se consignan en el presente laudo el Tribunal tuvo en cuenta que la organización sindical es claramente minoritaria, y que en la Institución existen dos convenciones colectivas suscritas con otros sindicatos, por lo cual entendió que se trataba de buscar que las soluciones a las peticiones se armonizaran con las acordadas con las otras organizaciones sindicales, siguiendo las enseñanzas que sobre el particular tiene establecida la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia.

El pliego de peticiones presentado a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA

“COMFAMA” por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACION, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL “SINALTRACOMFASALUD”, queda resuelto de la siguiente manera:

DECIDE:

El pliego de peticiones presentado por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACION, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL “SINALTRACOMFASALUD” a la EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA “COMFAMA”, queda resuelto de la siguiente manera:

VIGENCIA

El presente laudo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su expedición.

SALARIO

A partir del 1 de enero del año 2020 los salarios de los trabajadores serán incrementados en el IPC nacional certificado por el DANE para el año 2019, más medio punto (IPC + 0.5).

A partir del 1 de enero del año 2021 los salarios de los trabajadores serán incrementados en el IPC nacional certificado por el DANE para el año 2020, más medio punto (IPC + 0.5).

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Antes de proceder a imponer una sanción o a dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, COMFAMA deberá observar el siguiente procedimiento:

COMFAMA citará al trabajador a diligencia de descargos, escrito en el que se le indicará la falta que se le imputa y las pruebas que la fundamentan. Esta citación deberá realizarse dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a aquél en que haya ocurrido la presunta falta o en que COMFAMA haya tenido conocimiento de la misma, circunstancia ésta última cuya prueba corresponderá a la Caja exclusivamente.

Durante la audiencia de descargos, que deberá cumplirse dentro de los seis (6) días hábiles siguientes, el trabajador presentará su versión de los hechos, pudiendo controvertir las pruebas en que se apoya la imputación y entregar las que sustenten sus explicaciones. En esta audiencia el trabajador podrá estar acompañado por dos (2) representantes del sindicato, si así lo desea.

Una vez cumplidos los descargos, COMFAMA deberá tomar la decisión a que haya lugar dentro de los seis (6)

días hábiles siguientes a la realización de la audiencia de descargos, la cual será comunicada por escrito al trabajador y a la organización sindical.

En caso de que la entidad empleadora decida imponer una sanción, el trabajador dispondrá de un término de dos (2) días hábiles para interponer recurso de apelación en contra de la determinación, recurso que deberá ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Parágrafo. Será ilegal la sanción o la terminación del contrato que se tomen con violación del procedimiento establecido en este artículo.

INDEMNIZACIÓN.

Cuando COMFAMA decida dar por terminado sin justa causa un contrato de trabajo a término indefinido, reconocerá al trabajador despedido una indemnización de acuerdo a la siguiente, tabla, por tiempo continuo de servicio:

De más de dos meses a un año

65 días de salario básico

De más de un año a dos años

100 días de salario básico

De más de dos años a tres años

120 días de salario básico

De más de tres años a cuatro años

150 días de salario básico

De más de cuatro años a cinco años

180 días de salario básico

De más de cinco años a seis años

210 días de salario básico

De más de seis años a siete años

225 días de salario básico

De más de siete años a ocho años

260 días de salario básico

De más de ocho años a nueve años

290 días de salario básico

De más de nueve años a diez años

340 días de salario básico

En caso de trabajadores de más de 10 años de servicios se pagarán 33 días adicionales de salario básico por

cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción de año, para aquellos trabajadores Ingresados antes del 1 de enero de 1.981; para los ingresados después de esta fecha, se pagarán 40 días por año y proporcional por fracción de año.

INCAPACIDADES

Cuando un trabajador sea incapacitado por la entidad de Seguridad Social competente, la Caja le reconocerá la diferencia entre el valor pagado por el sistema y el salario que se tuvo en cuenta para liquidar dicho monto, debiendo el trabajador hacer cesión a COMFAMA de la correspondiente incapacidad.

CREDITOS PARA VIVIENDA

Para compra, construcción, mejoras de vivienda y para cancelar créditos hipotecarios originados en préstamos de vivienda, los trabajadores afiliados al sindicato y beneficiarios del presente laudo. Tendrán derecho a un préstamo en las siguientes condiciones: (i) El monto de los préstamos será hasta de 115 SMLMV; (ii) el Interés de los préstamos será del DTF menos un punto (DTF-1) del primer día hábil del mes en que se suscriba la respectiva garantía del crédito, ,sin superar al 8% nominal anual mes vencido : (iii) la cuota inicial a cargo del beneficiario del préstamo será del 20% del valor de la vivienda; (iv) el plazo para el pago de la obligación será hasta de diez (10) años. Cuando este crédito requiere hipoteca la caja otorgara créditos sin intereses al trabajador que lo solicite con el fin de gestionar la deshipoteca, una vez cancela el crédito inicial.

CREDITOS PARA EDUCACION, SALUD Y CALAMIDAD DOMESTICA

Para el pago de las matrículas y pensiones de los trabajadores o sus hijos que cursen guardería, jardín, preescolar o educación formal en establecimiento de educación aprobados por el Ministerio de educación Nacional y para copagos, cuotas moderadoras, vacunas, aparatos ortopédicos y calamidad domestica créditos de hasta 8 SMMLV sin intereses y para la atención de eventos que mejoren la calidad de vida, del trabajador, créditos de hasta 10 SMMLV a un interés del DTF menos 1. (DTF-1) del primer día hábil del mes en que se suscriba la respectiva garantía del crédito, sin superar el 8% nominal anual mes vencido.

COMFAMA reglamentara los términos y condiciones en que los trabajadores beneficiados por el presente laudo, podrán acceder a estas líneas de crédito, y los pagos extraordinarios convenidos entre el trabajador y la caja, con cargo la prima de vacaciones será efectivamente deducidos en los términos acordados entre las partes.

AGUINALDO

COMFAMA reconocerá a los trabajadores que se encuentren vinculados a 30 de noviembre de cada año, un aguinaldo que se liquidará y pagará en el mes de diciembre en la siguiente forma:

El valor equivalente a treinta y cinco (35) días de salario básico diario a quienes hayan trabajado los once (11) meses completos a noviembre 30 del respectivo año, y proporcional al tiempo trabajado a quienes no hayan trabajado los once (11) meses, siempre y cuando hayan laborado por lo menos los últimos dos (2) meses anteriores al 30 de noviembre.

Parágrafo 1. Este aguinaldo es factor de salario y se computara como tal para la liquidación de las prestaciones de ley solamente para los trabajadores que hayan ingresado a laborar con anterioridad al primero de enero de 1991 y no es salario ni se computara como tal para quienes hayan ingresado con posterioridad a dicha fecha.

PRIMA DE VACACIONES

COMFAMA reconocerá a los trabajadores de jornada completa al momento de salir a disfrutar de sus vacaciones una prima equivalente a treinta (30) días de salario básico diario.

Los trabajadores de tiempo parcial y los de contrato de trabajo con duración inferior a seis (6) meses recibirán una prima de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Para liquidar la prima de vacaciones de los instructores con contrato a término fijo, se procederá así: al finalizar el año calendario se sumaran los días de los diferentes contratos y si ellos totalizan ciento ochenta (180) días o más, se hará el reacomodo proporcional al tiempo trabajado.

PRIMA EXTRALEGAL

COMFAMA pagara cada año a los trabajadores una prima extralegal equivalente a treinta (30) días de salario básico en la siguiente forma:

El valor equivalente a quince (15) días de salario básico diario, pagadero la primera semana del mes de febrero, a

quienes haya trabajo el periodo completo en el semestre julio-diciembre del año anterior, y el valor equivalente a quince (15) días de salario básico diario, pagadero la primera semana del mes de septiembre, a quienes hayan trabajado el periodo completo en el semestre enero-junio del correspondiente año.

Esta prima se pagará en forma proporcional a quienes no hayan laborado completos los semestres de que trata el párrafo anterior.

PARAGRAFO. La prima extralegal es factor de salario y se computará como tal para la liquidación de las prestaciones de ley solamente para los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo que hayan ingresado a laborar con anterioridad al día primero de enero de 1991 y no es salario ni se computara como tal para quienes hayan ingresado con posterioridad a dicha fecha.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

COMFAMA pagara a los trabajadores amparados por el presente laudo de la siguiente forma:

Quienes cumplan 5 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 10 días de salario básico.

Quienes cumplan 10 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 20 días de salario básico.

Quienes cumplan 15 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 30 días de salario básico.

Quienes cumplan 20 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 40 días de salario básico.

Quienes cumplan 25 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 50 días de salario básico.

Quienes cumplan 30 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 60 días de salario básico.

Quienes cumplan 35 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 70 días de salario básico.

Quienes cumplan 40 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 80 días de salario básico.

Quienes cumplan 45 años de servicio continuo en COMFAMA, recibirán por este concepto 90 días de salario básico.

BONIFICACION POR RECONOCIMIENTO DE PENSION DE VEJEZ

COMFAMA reconocerá al trabajador que le sea concedida la pensión de jubilación o vejez, una bonificación especial por la suma equivalente al valor de dos (2) salarios básicos mensuales que devenga el trabajador al momento del reconocimiento del derecho.

BONO ESCOLAR

COMFAMA reconocerá en la tercera semana del mes de enero de los años 2020 y 2021 a los trabajadores amparados por el presente laudo, que estén estudiando o que tuvieran hijos estudiando en guardería, jardín, Preescolar o educación formal, en establecimientos de educación aprobados por el ministerio de educación nacional, un bono único por valor de \$ 221,000, incrementado para los años 2020 y 2021, con base en la variación anual del índice de precios al consumidor (IPC) que certifique el DANE al 31 de diciembre del

año inmediatamente anterior, para ser redimido en su totalidad únicamente en la adquisición de textos y útiles escolares en los establecimientos comerciales al detal, con las cuales COMFAMA establezca convenio.

AUXILIO POR MATRIMONIO

COMFAMA reconocerá a los trabajadores beneficiados por el presente laudo que contraigan matrimonio un auxilio equivalente a 20 días de salario básico. Este auxilio podrá ser dividido, a opción del trabajador, parte en dinero o parte en permiso remunerado.

AUXILIO POR MATERNIDAD

COMFAMA reconocerá al trabajador en caso de nacimiento de un hijo legítimo o legalmente reconocido, un auxilio equivalente a treinta y cinco (35) días de salario mínimo legal vigente. El nacimiento deberá acreditarse con el registro civil de nacimiento.

En caso de aborto no provocado después de cuatro (4) meses de embarazo de la trabajadora, de la esposa o de la compañera permanente inscrita en la E.P.S del trabajador de COMFAMA, la Caja le reconocerá un auxilio equivalente a dieciocho (18) días de salario

mínimo legal vigente. Este hecho deberá ser certificado por le E.P.S. a la cual se encuentre afiliado al trabajador.

AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES

COMFAMA reconocerá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañera permanente, hijo legítimo o legalmente reconocido o padres, un auxilio por la suma de 30 días de salario básico. Este auxilio no podrá exceder el equivalente de 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En caso de fallecimiento de un hermano del trabajador da COMFAMA, beneficiado por la presente convención colectiva de trabajo. La Caja le reconocerá un auxilio equivalente a 15 días de salario básico, siempre y cuando se demuestre que dependía económicamente del trabajador. Este auxilio no podrá exceder el equivalente a 1.5 salario mínimo mensual legal vigente.

SEGURO DE VIDA

COMFAMA hará extensiva la póliza a los beneficiarios del presente laudo, en los mismos términos y condiciones en que lo tenga acordado o tomado con la compañía de seguros.

INGRESO A PARQUES RECREATIVOS Y UNIDADES DE SERVICIO

COMFAMA le facilitara en forma gratuita a los trabajadores brazaletes de ingreso a las sedes (Parques y Unidades) hasta cinco (5) veces al año, para que el trabajador y su grupo de familiar inscrito en el verificador de derechos disfruten de las atracciones y servicios que presta la caja.

Dentro de los usos anteriores, se incluye un pase de cortesía por persona y por atracción, cuando las mismas estén a cargo de concesionarios.

Estos ingresos también podrán ser utilizados para el uso de servicios de piscina, turco y gimnasios, siempre y cuando haya disponibilidad y no se afecte la prestación del servicio a trabajados de otras empresas afiliadas.

AUXILIOS SINDICALES

COMFAMA reconocerá al sindicato un auxilio mensual de dos punto cinco (2.5) SMLMV para su funcionamiento y para tender los gastos de capacitación y cultura de los afiliados y sus familias.

Adicionalmente COMFAMA reconocerá a la organización sindical, por una sola vez durante la vigencia del presente laudo, un auxilio equivalente a treinta (30) SMLV, el que será cancelado dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición de esta providencia.

Igualmente la Caja reconocerá, por una sola vez durante la vigencia del presente laudo, la suma de un millón de pesos (\$1.000.000) para la Central unitaria de Trabajadores “CUT Seccional Antioquia”, y la suma de un millón de pesos (\$1.000.000) para la Central Unitaria de Trabajadores “CUT Nacional”.

CARTELERAS DE “SINALTRACOMFASALUD”

Adicional a las existentes, para facilitar la divulgación sindical y con el fin de garantizar la buena presentación de las instalaciones y servicios de la caja, evitando la colocación de carteles, afiches o leyendas en los muros o elementos de la institución, COMFAMA suministrara y permitirá a SINALTRACOMFASALUD la instalación de (3) tres carteleras en aquellas sedes en las que no existan a la fecha. Su dimensión ubicación y fijación será acordada previamente por las partes.

La junta directiva de la asociación se responsabilizara del uso adecuado de las mismas, observando normas de

respeto personal e institucional, evitando la colocación de información proselitista de carácter religioso o político partidista.

RETENCION CON DESTINO A “SINALTRACOMFASALUD”

COMFAMA retendrá con destino al sindicato el valor correspondiente a los primeros cinco (5) días del aumento salarial de cada uno de los años de vigencia del presente laudo. Esta suma será entregada al sindicato con el pago de la nómina siguiente a la deducción practicada.

PUBLICACIÓN

El presente laudo será publicado en folletos por cuenta de COMFAMA con destino al sindicato y a cada trabajador beneficiario del mismo. A la organización sindical se le entregarán treinta (30) ejemplares y copia vía correo electrónico en formato PDF. La publicación del laudo se realizará dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su expedición.

PETICIONES NEGADAS

GARANTIAS DE NEGOCIACION, FINALIDAD, CAMPO DE APLICACION, SALARIO DE VINCULACION, CONTRATACION, REEMPLAZOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES, DETENCIONES, AUXILIO PARA DISOLUCION DE SOCIEDAD CONYUGAL, PERMISO PARA ESTUDIOS, JORNADA LABORAL, PATROCINIO SENA, DESCANSO REMUNERADO, RECONOCIMIENTO SINDICAL A “SINALTRACOMFASALUD”, PERMISOS SINDICALES, ACTIVIDADES SINDICALES PERMANENTES, PERMISOS PARA ASISTIR A JUNTAS DIRECTIVAS, ASAMBLEA, CAPACITACION, VIATICOS PARA PERMISOS, SUBSIDIO DE TRANSPORTE, POLIZA PARA DIRIGENTES SINDICALES, CONVENIOS OIT.

Los demás artículos del pliego de peticiones fueron negados, conforme se indicó en la parte motiva de la presente providencia.

No siendo otro el objeto de la diligencia, se extiende el laudo, se firma y se dispone la notificación.



SINALTRACOMFASALUD

Vigencia 2023 - 2025

**La negociación colectiva,
el camino para
alcanzar el trabajo
digno y decente**

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA-COMFAMA
- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO
FAMILIAR, LA COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL
INTEGRAL “SINALTRACOMFASALUD”
LAUDO ARBITRAL

Siendo las cuatro y treinta de la tarde (4:30 p.m.) del día veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023), vía plataforma Zoom, los árbitros doctores ELIZABETH JIMENEZ VILLEGAS, designada por la empresa CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA-COMFAMA, EDISSON LEANDRO BARRERA CARDONA, designado por la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL “SINALTRACOMFASALUD”, y JUAN GUILLERMO HERRERA GAVIRIA, designado de común acuerdo como tercer árbitro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por Resolución 0672 del 2 de marzo de 2023 del Ministerio del Trabajo, en compañía de secretario del mismo, LUIS GUILLERMO RODRÍGUEZ D’ALLEMAN, se reunieron con la finalidad de

proferir laudo arbitral para decidir el conflicto colectivo surgido entre las partes anteriormente mencionadas.

DESTINATARIOS

En el caso de que aquí se trata, los destinatarios son la empresa COMFAMA y sus trabajadores afiliados a la organización sindical SINALTRACOMFASALUD.

ANTECEDENTES

1. La organización sindical SINALTRACOMFASALUD presentó pliego de peticiones a la empresa COMFAMA.
2. La etapa de arreglo directo finalizó sin lograrse acuerdo alguno entre las partes.
3. Los árbitros nombrados para representar a las partes son: por la empresa la Dra. ELIZABETH JIMENEZ VILLEGAS y por el sindicato el Dr. EDISSON LEANDRO BARRERA CARDONA; quienes de común acuerdo designaron como tercer árbitro al Dr. JUAN GUILLERMO HERRERA GAVIRIA.
4. Por Resolución 0672 del 2 de marzo de 2023 el Ministerio del Trabajo convocó e integró el presente Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

ACTUACIONES DEL TRIBUNAL

En la sesión de instalación, realizada el día 29 de marzo de 2023, el Tribunal de Arbitramento procedió a designar como presidente al doctor JUAN GUILLERMO HERRERA GAVIRIA y como secretario al abogado LUIS GUILLERMO RODRÍGUEZ D'ALLEMAN, quien tomó posesión del cargo en legal forma.

En la misma fecha de instalación se definió solicitar a las partes un plazo de 30 días hábiles adicionales al término de ley para proferir el laudo y se dispuso que la actuación sería de manera mixta, es decir virtual y/o presencial.

El Tribunal escuchó a las partes del conflicto el día 30 de marzo de 2023, en forma presencial.

A las sesiones del Tribunal asistieron todos sus integrantes y su secretario, de lo cual dan cuenta las actas debidamente aprobadas, como consta en el expediente digital.

La presente decisión, por prórroga autorizada por ambas partes debería proferirse, a más tardar, el día 29 de mayo de 2023.

PRUEBAS

Las partes durante sus intervenciones presentaron escritos y documentos para ilustración del Tribunal, y dieron respuesta por escrito a las inquietudes de los árbitros, documentos que fueron debida y legalmente incorporados al expediente.

COMPETENCIA

En primer término, el Tribunal se ocupó de estudiar su competencia para dirimir el conflicto colectivo, materia sobre la cual no se suscitó ningún cuestionamiento u objeción por las partes ni entre los árbitros, pues se encontraron configurados todos los elementos estructurales de la misma.

Sobre la competencia en particular frente a cada uno de los puntos constitutivos del pliego de peticiones y el análisis de la procedencia o conveniencia de éstos, el Tribunal llegó a las conclusiones que a continuación se exponen.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo señalado en la ley 2213 de 2022, el trámite del presente Tribunal de Arbitramento obligatorio

NUESTRA PRESENCIA

- Subdirectiva Medellín
- Subdirectiva Rionegro
- Comite Municipal
de Bello (Antioquia)

se realiza a través de tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el fin de agilizar el acceso a la Justicia, proteger a los participantes respecto a los riesgos de salud, evitando exigir formalidades presenciales, sin que se requieran firmas manuscritas o digitales para las actuaciones, incorporar escritos físicos al expediente ni autenticaciones adicionales.

Las partes no manifestaron razones por las cuales no pudieran realizar una actuación específica a través de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Por tanto, todas las comunicaciones, actuaciones, notificaciones y decisiones se tomaron aplicando dichas tecnologías, recordando que los participantes del presente procedimiento tienen deberes como sujetos procesales para realizar sus actuaciones y asistir a las audiencias y diligencias a través de medios tecnológicos, de ser el caso.

Como la actuación del presente tribunal se cumplió en vigencia de la Ley 2213 de 2022, la notificación personal del presente laudo se surtirá conforme lo indica el artículo 8º de la citada ley, que señala: "... las notificaciones que deban hacerse personalmente también podrán efectuarse con el envío de la providencia respectiva como mensaje de datos a la dirección electrónica o sitio que suministre el interesado en que se realice la notificación, sin necesidad

del envío de previa citación o aviso físico o virtual. Los anexos que deban entregarse para un traslado se enviarán por el mismo medio. El interesado afirmará bajo la gravedad del juramento, que se entenderá prestado con la petición, que la dirección electrónica o sitio suministrado corresponde al utilizado por la persona a notificar, informará la forma como la obtuvo y allegará las evidencias correspondientes, particularmente las comunicaciones remitidas a la persona por notificar. La notificación personal se entenderá realizada una vez transcurridos dos días hábiles siguientes al envío del mensaje y los términos empezarán a contarse cuando el iniciador recepcione acuse de recibo o se pueda por otro medio constatar el acceso del destinatario al mensaje..." Teniendo presente que, conforme consta en el expediente, los correos electrónicos para notificaciones fueron suministrados por las partes, ellos serán tenidos en cuenta como canales institucionales de notificación.

Para las decisiones del presente Laudo Arbitral fueron tomadas en consideración tanto las pruebas documentales allegadas al tribunal por las partes como las intervenciones de éstas, además de la legislación y la jurisprudencia vigentes.

Por tratarse de un conflicto colectivo de carácter económico el presente fallo se profiere en equidad, sin afectar en todo caso derechos reconocidos a las partes en la Constitución y en la Ley.

El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe que los árbitros deben decidir “....los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes”, lo cual supone en el presente caso la necesidad de resolver sobre todas las peticiones contenidas en el pliego presentado por la organización sindical SINALTRACOMFASALUD a COMFAMA, sobre las cuales no se presentó acuerdo entre las partes.

Las decisiones del Tribunal deben adoptarse con criterio racional y teniendo como criterio fundamental la equidad, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, lo cual supone considerar las circunstancias en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto.

En ese orden de ideas, el Tribunal procedió a un análisis particular de la situación, encontrando de un lado que se está en presencia de una Caja de Compensación Familiar, cuya regulación legal limita su autonomía en materia de gastos administrativos.

En cuanto a los trabajadores en conflicto, se conoce que SINALTRACOMFASALUD tiene 94 afiliados en COMFAMA, de los cuales el 97% se encuentran multiafiliados a otras organizaciones sindicales.

Como hechos a considerar a la hora de construir el criterio de equidad que debe presidir sus decisiones, aparece que son seis (6) las organizaciones sindicales que coexisten en la Caja. Se constata igualmente que las convenciones colectivas y/o laudos arbitrales coexisten con un Estatuto de Personal que trae una serie de beneficios extralegales que son aplicables a todos sus trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados. Finalmente, que de acuerdo con certificación que obra en el expediente, ya se efectuó el incremento salarial para el año 2023 a los trabajadores beneficiarios del presente laudo. Con base en lo anterior, el Tribunal asumirá como criterio general para la toma de decisiones el de la armonización, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia³.

Previas las anteriores consideraciones el Tribunal pasa a pronunciarse sobre cada uno de los puntos del pliego de peticiones, siguiendo el orden de éste:

- Respecto de la petición 1 del pliego (GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de un hecho superado, considerando que ya se agotó la etapa de arreglo directo entre las partes.
- Respecto de la petición 2 del pliego (CAMPO DE APLICACIÓN), los árbitros

decidieron negarla por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de un asunto claramente regulado en la ley.

- En cuanto a la petición 3 del pliego (VIGENCIA), por unanimidad se decidió que el presente laudo arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su expedición, por considerarlo equitativo.
- En cuanto a la petición 4 del pliego (VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES), por unanimidad se decidió acceder a ella, en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral.
- Respecto de la petición 5 del pliego (FINALIDAD), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de una solicitud que carece de contenido económico y por referirse a un asunto claramente regulado en la ley.
- Respecto de las peticiones 6 (DERECHO DE ASOCIACIÓN) y 7 (FUERO SINDICAL) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de asuntos suficientemente regulados en la normatividad vigente y extensamente desarrollados por la jurisprudencia aplicable.

- Respecto de la petición 8 del pliego (LICENCIA POR LUTO), los árbitros decidieron negarla por mayoría, por razones de equidad, considerando que es un asunto establecido en la ley y que además viene dando la Caja, incluso de manera más amplia que en la solicitud de la organización sindical, contemplado en el artículo 14 de su Estatuto de Personal, que aplica a todos los trabajadores de la empresa. El Dr. Edisson Barrera salvó el voto frente a esta decisión.
- Respecto de la petición 9 del pliego (SUBSIDIO DE TRANSPORTE), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, aunado a la forma confusa como está planteada la solicitud, la cual dificulta su resolución.
- Respecto de la petición 10 del pliego (RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE), los árbitros decidieron negarla por mayoría, por razones de equidad, considerando que lo solicitado se encuentra actualmente reconocido por la legislación vigente. El Dr. Edisson Barrera salvó el voto frente a esta decisión.
- En cuanto a la petición 11 del pliego (PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO), por unanimidad se decidió acceder a ella, en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral.

- Respecto de la petición 12 del pliego (TRABAJO SATÉLITE O EN CASA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, teniendo en cuenta que la legislación nacional regula actualmente la materia de manera adecuada.
- Respecto de la petición 13 del pliego (REUBICACIÓN POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, aunado que afectaría facultades administrativas de la empresa.
- Respecto de las peticiones 14 (CONTRATACIÓN), 15 (Actividades misionales permanentes -y su PARÁGRAFO-), 16 (PROHIBICIÓN DE DESPIDOS -y su Parágrafo-) y 17 (REGULACIÓN DE TERCERIZACIÓN) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de peticiones que afectan facultades de las partes, concretamente del empleador, en armonía con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Respecto de la petición 18 del pliego (PROTECCIÓN A LA GESTACIÓN), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad, teniendo en cuenta la falta de sustentación y la no acreditación de su necesidad.

- Respecto de la petición 19 del pliego (PROTECCIÓN A LA FAMILIA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, considerando lo indeterminada o abierta de la solicitud, aunado a que el Tribunal no encontró su necesidad o justificación.
- Respecto de la petición 20 del pliego (PERMISO PARA CALAMIDAD FAMILIAR), los árbitros decidieron negarla por mayoría, por razones de equidad, considerando que se refiere a unos permisos que viene concediendo la Caja, incluso de manera más amplia que en la solicitud de la organización sindical, consagrados en el literal b) del artículo 14 de su Estatuto de Personal, que aplica a todos los trabajadores de la empresa. El Dr. Edisson Barrera salvó el voto frente a esta decisión.
- Respecto de la petición 21 del pliego (AUXILIO ODONTOLÓGICO), los árbitros decidieron negarla por mayoría, por razones de equidad, considerando fundamentalmente todo lo que cubre el POS (Plan Obligatorio de Salud) en nuestro medio en materia odontológica, aunado a la manera amplia y algo confusa en que fue redactada la petición y a la no justificación de su necesidad por parte de la organización sindical. El Dr. Edisson Barrera salvó el voto frente a esta decisión.

- En cuanto a la petición 22 del pliego (AUXILIO DE ANTEOJOS), por mayoría se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, en armonía con el Estatuto de Personal existente al interior de la Caja. La Dra. Elizabeth Jiménez salvó el voto frente a esta decisión.
- Respecto de la petición 23 del pliego (PERMISOS DE ESTUDIO), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad, considerando que toca con la jornada de trabajo, aunado a que se refiere a unos permisos que viene concediendo la Caja, consagrados en el artículo 20 de su Estatuto de Personal, que aplica a todos los trabajadores de la empresa.
- En cuanto a la petición 24 del pliego (PÓLIZA DE VIDA), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, manteniendo el beneficio denominado SEGURO DE VIDA en los términos actualmente previstos en el anterior laudo, por considerarlo equitativo y suficiente.
- Respecto de las peticiones 25 (BENEFICIOS EN SALUD) y 26 (AUXILIO PARA MEDICAMENTOS NO CUBIERTOS POR EL PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, teniendo en cuenta su

indeterminación y los posibles altos costos que implicaría para la entidad empleadora, considerando su naturaleza.

- Respecto de las peticiones 27 (ELECCIÓN COPASST) y 28 (CUMPLIMIENTO CONCEPTOS MÉDICOS) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de asuntos regulados en la legislación vigente.
- En cuanto a la petición 29 del pliego (VACACIONES), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, en armonía con la convención colectiva suscrita entre COMFAMA y la organización sindical ASOTRACOMFAMA
- Respecto de la petición 30 del pliego (AUXILIO DE ALIMENTACIÓN), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, considerando la onerosidad de la solicitud, que no se justificó su necesidad y que la Caja tiene consagrados en su Estatuto de Personal, que aplica a todos los trabajadores de la empresa, unos beneficios para los mismos fines perseguidos en la petición.
- En cuanto a la petición 31 del pliego (PLAN EXEQUIAL), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, manteniendo el beneficio denominado AUXILIO POR

MUERTE DE FAMILIARES en los términos actualmente previstos en el anterior laudo, por considerarlo equitativo y suficiente.

• En cuanto a la petición 32 del pliego (PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, manteniendo el beneficio denominado CREDITOS PARA VIVIENDA en los términos actualmente previstos en el anterior laudo, por considerarlo equitativo y suficiente.

• Respecto de la petición 34 (ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR ENFERMEDAD) del pliego, los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse afectar facultades del empleador, aunado a su indeterminación y posibles altos costos.

• Respecto de las peticiones 35 (REPRESENTACIÓN SINDICAL), 36 (RECONOCIMIENTO) y 44 (CESANTÍAS -y su Parágrafo. Intereses a las Cesantías) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de asuntos claramente regulados en la ley.

• Respecto de la petición 37 del pliego (REUNIONES CON CONSEJO DIRECTIVO Y DIRECTOR), los árbitros

decidieron negarla por mayoría, por razones de equidad e inconveniencia, porque, aunque resaltan la importancia de que las partes busquen permanentemente espacios de diálogo, y las insta a ello, considera que debe ser un asunto que éstas resuelvan directamente vía mecanismos de autocomposición o concertación. El Dr. Edisson Barrera salvó el voto frente a esta decisión.

- En cuanto a la petición 38 del pliego (PERMISOS SINDICALES), por mayoría se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, por considerarlo equitativo en atención a los principios de proporcionalidad y armonización. El Dr. Edisson Barrera salvó el voto frente a esta petición.
- En cuanto a las peticiones 39 (VIÁTICOS Y PASAJES AÉREOS) y 40 (AUXILIO SINDICAL) del pliego, por unanimidad se decidió acceder a ellas, pero de la manera prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral por considerarlo equitativo en atención a los principios de proporcionalidad y armonización.
- Respecto de la petición 41 del pliego (AUXILIO POR ANIVERSARIO), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad, considerando su falta de fundamentación o justificación.

- En cuanto a la petición 42 del pliego (PLATAFORMA DIGITAL), por unanimidad se decidió acceder a ella, parcialmente y en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral.
- En cuanto a la petición 43 del pliego (AUMENTO SALARIAL), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, en armonía con las convenciones colectivas suscritas entre COMFAMA y las demás organizaciones sindicales que coexisten al interior de la Caja, por considerarlo equitativo.
- Respecto de la petición 45 del pliego (RECARGO NOCTURNO), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, considerando que sobre la materia debe estarse a lo definido por la legislación vigente, aunado a la discusión que se viene dando sobre el particular en el proyecto de reforma laboral presentado al Congreso de la República.
- Respecto de la petición 46 del pliego (SALARIO DE VINCULACIÓN), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia.
- Respecto de la petición 47 del pliego (NIVELACIÓN SALARIAL), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, ya

que comportaría otro incremento salarial, asunto previamente definido por el Tribunal, además de afectar facultades del empleador en materia de categorizar los salarios.

- Respecto de la petición 48 del pliego (AUXILIO POR ENFERMEDAD TERMINAL), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de equidad e inconveniencia, teniendo en cuenta lo abierta e indeterminada de la solicitud.
- Respecto de la petición 49 del pliego (BONIFICACIÓN POR FIRMA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por razones de incompetencia y de equidad, por tratarse de un hecho superado, teniendo en cuenta su tenor literal y en consideración a que se agotó la etapa de negociación directa entre las partes sin que se hubiere suscrito una convención colectiva entre éstas, en armonía con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- En cuanto a la petición 50 del pliego (FOLLETOS), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, por considerarlo equitativo y acorde con los tiempos actuales.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Sin más consideraciones, el Tribunal entra a resolver sobre el pliego de la manera que se expresa en la parte resolutiva siguiente.

En mérito a lo expuesto, este Tribunal de Arbitramento, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

El pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINALTRACOMFASALUD a la empresa COMFAMA queda resuelto de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1. VIGENCIA

El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su expedición.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES

Las normas que regulen las relaciones entre las partes, contenidas en convenciones colectivas o laudos anteriores, que se encuentren vigentes al momento de su aplicación y que no hayan sufrido o sufran modificación por acuerdo entre éstas, disposición legal o decisión de

autoridad competente, continuarán aplicándose en los términos de la ley.

ARTÍCULO 3. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Antes de proceder a imponer una sanción o a dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, COMFAMA deberá observar el siguiente procedimiento:

COMFAMA citará al trabajador a diligencia de descargos, escrito en el que se le indicará la falta que se le imputa y las pruebas que la fundamentan. Esta citación deberá realizarse dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a aquél en que haya ocurrido la presunta falta o en que COMFAMA haya tenido conocimiento de la misma, circunstancia ésta última cuya prueba corresponderá a la Caja exclusivamente.

Entre la fecha de la citación y la de la diligencia de descargos no podrá haber un término inferior a dos (2) días hábiles.

Durante la audiencia de descargos, que deberá cumplirse dentro de los seis (6) días hábiles siguientes, el trabajador presentará su versión de los hechos, pudiendo controvertir las pruebas en que se apoya la imputación y entregar las que sustenten sus explicaciones. En esta audiencia el trabajador podrá estar acompañado por dos (2) representantes del sindicato, si así lo desea.

Una vez cumplidos los descargos, COMFAMA deberá tomar la decisión a que haya lugar dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia de descargos, la cual será comunicada por escrito al trabajador y a la organización sindical.

En caso de que la entidad empleadora decida imponer una sanción, el trabajador dispondrá de un término de tres (3) días hábiles para interponer recurso de apelación en contra de la determinación, recurso que deberá ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Parágrafo. Será ilegal la sanción o la terminación del contrato que se tomen con violación del procedimiento establecido en este artículo.

ARTÍCULO 4. AUXILIO DE ANTEOJOS

La Caja reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo por una sola vez un auxilio para montura hasta por quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente. Igualmente le reconocerá una vez al año el valor de los lentes sin que este exceda el equivalente a quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente, excepto cuando la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador haga el reconocimiento de dicho auxilio, caso en el cual solo se le reconocerá el valor que le faltare para completar el costo de sus lentes hasta por quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente.

En caso de accidente de trabajo debidamente comprobado y que ocasione daño total de los anteojos o lentes, la Caja reconocerá al trabajador un auxilio hasta por quince (15) días de salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 5. SEGURO DE VIDA

COMFAMA hará extensiva la póliza a los beneficiarios del presente laudo, en los mismos términos y condiciones en que lo tenga acordado o tomado con la compañía de seguros.

ARTÍCULO 6. VACACIONES

Para efecto de contabilizar los días de vacaciones, el sábado no se tendrá como día hábil, así sea laborado por el trabajador que sale a disfrutarlas.

ARTÍCULO 7. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES

COMFAMA reconocerá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañera permanente, hijo legítimo o legalmente reconocido o padres, un auxilio por la suma de 30 días de salario básico. Este auxilio no podrá exceder el equivalente de 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En caso de fallecimiento de un hermano del trabajador de COMFAMA, beneficiado por el presente laudo. La Caja le reconocerá un auxilio equivalente a 15 días de salario básico, siempre y cuando se demuestre que dependía económicamente del trabajador. Este auxilio no podrá exceder el equivalente a 1.5 salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 8. CREDITOS PARA VIVIENDA

Para compra, construcción, mejoras de vivienda y para cancelar créditos hipotecarios originados en préstamos de vivienda, los trabajadores afiliados al sindicato y beneficiarios del presente laudo tendrán derecho a un préstamo en las siguientes condiciones: (i) El monto de los préstamos será hasta de 115 SMLMV; (ii) el Interés de los préstamos será del DTF menos un punto (DTF - 1) del primer día hábil del mes en que se suscriba la respectiva garantía del crédito, sin superar al 8% nominal anual mes vencido; (iii) la cuota inicial a cargo del beneficiario del préstamo será del 20% del valor de la vivienda; (iv) el plazo para el pago de la obligación será hasta de diez (10) años. Cuando este crédito requiere hipoteca la caja otorgará créditos sin intereses al trabajador que lo solicite, con el fin de gestionar la deshipoteca, una vez cancelado el crédito inicial.

ARTÍCULO 9. PERMISOS SINDICALES

COMFAMA concederá a SINALTRACOMFASALUD los siguientes permisos sindicales remunerados:

A.- Diez (10) días mensuales no acumulables para que integrantes de la Junta Directiva Nacional realicen gestiones y actividades del sindicato, así como reuniones de Juntas directivas de la Directiva Nacional, subdirectivas seccionales y comités seccionales.

B.- Diez (10) días al año para asistir a congresos, capacitaciones y plenos sindicales.

C.- Tres (3) días al año para asistir a asambleas generales.
Parágrafo 1º.- Los permisos sindicales se remunerarán con el salario correspondiente al turno que tenga el trabajador, incluido el pago correspondiente al subsidio de transporte, en caso de que haya lugar al mismo.

Parágrafo 2º.- Los permisos sindicales deberán solicitarse con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles.

ARTÍCULO 10. AUXILIOS SINDICALES

COMFAMA reconocerá al sindicato un auxilio mensual de dos punto cinco (2.5) SMLMV para su funcionamiento y para atender los gastos de capacitación y cultura de los afiliados y sus familias.

Adicionalmente COMFAMA reconocerá a la organización sindical, por una sola vez durante la vigencia del presente laudo, un auxilio equivalente a treinta (30) SMLMV, el que será cancelado dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición de esta providencia.

Finalmente, COMFAMA reconocerá a SINALTRACOMFASALUD, por toda la vigencia del presente laudo, un auxilio equivalente a treinta (30) SMLMV para viáticos y pasajes aéreos con el fin de atender capacitaciones y actividades sindicales.

ARTÍCULO 11. TELEVISOR

La empresa suministrará un televisor con acceso a Internet a la organización sindical, cuya ubicación será definida por mutuo acuerdo entre las partes, para que ésta pueda transmitir información que interese a sus afiliados y que verse sobre asuntos de interés sindical, observando siempre las normas de respeto que las partes deben mantener en sus relaciones.

ARTÍCULO 12. AUMENTOS SALARIALES

Para realizar los incrementos que corresponden a los años 2024 y 2025 a los trabajadores beneficiarios del presente laudo, en el mes de enero de cada uno de los dos (2) años (2024 y 2025), dentro de los primeros quince (15) días, la

Caja convocará una reunión de la “Comisión Paritaria de Entendimiento Relacional” para acordar dicho incremento. En el evento en que no se llegue a un acuerdo en esta Comisión -en una sola reunión- el aumento salarial para cada uno de los años indicados no podrá ser inferior al 2.5% con respecto a la diferencia entre el incremento del salario mínimo legal mensual vigente para el respectivo año y el IPC del año inmediatamente anterior.

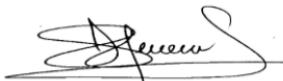
ARTÍCULO 13. PUBLICACIÓN

El presente laudo será publicado en folletos por cuenta de COMFAMA y se le entregará un folleto impreso a cada trabajador sindicalizado beneficiario del mismo. A la organización sindical se le enviará copia, vía correo electrónico, en formato PDF. La publicación del laudo se realizará dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su entrada en vigencia.

Los puntos no incluidos en la parte resolutiva de esta providencia se entenderán negados, en los términos y circunstancias indicados en la parte motiva.

NOTIFÍQUESE este LAUDO ARBITRAL a las partes siguiendo los lineamientos de la ley 2213 de 2022 en los correos electrónicos suministrados; y, una vez ejecutoriado, remítase el expediente al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.

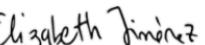
No siendo otro el objeto de la presente sesión se firma por lo que en ella intervinieron, siendo las cinco de la tarde (5:00 p.m.) del veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023).



JUAN GUILLERMO HERRERA GAVIRIA
Árbitro Presidente



EDISSON BARRERA CARDONA
(con salvamento de voto)
Árbitro



Elizabeth Jiménez V.
ELIZABETH JIMENEZ VILLEGAS
(con salvamento de voto)
Árbitro



Luis Guillermo Rodríguez D'Alleman
Secretario
10

